

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana (SI) Ilmu Administrasi Bisnis



Disusun Oleh :

FRANS FARLEN
No. Mhs : 152090083

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL“VETERAN”
YOGYAKARTA
2011**

HALAMAN PENGESAHAN


Nama : FRANS FARLEN
Nomor Induk Mhs : 152090083
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Telah diajukan dan dinyatakan lulus pada tanggal :

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Juli 2011

Tempat : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Yogyakarta, 05 Juli 2011
Mengetahui/ Menyetujui
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

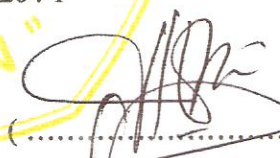

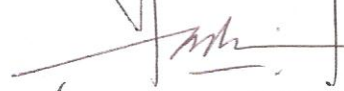


Ida Susi Dewanti, S.Sos, M.Si
NPY. 2 7305 98 0204 1

Pembimbing I/ Penguji Utama
Ida Susi Dewanti, S.Sos, M.Si
NPY. 2 7305 98 0204 1

Pembimbing II/ Penguji II
Drs. Indro Hery M, M.Si
NIP. 19640915 199403 1 001

Penguji Ahli I
Dr. Adi Soeprapto, M.Si
NPY. 2 7104 97 0178 1

Penguji Ahli II
Suratna, S.Sos., M.AB
NIP. 19660205 199103 1 001


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Motto

**“Tetapi carilah dahulu kerajaan Allah dan kebenarannya,
maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu.”
matius 6:33**

**“Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang
memberi kekuatan kepadaku.” filipi 4:13**

**“jadikan hari kemarin sebagai pelajaran dan
pengalaman, jadikan hari ini sebagai usaha dan
perbuatan serta jadikan hari esok sebagai cita2 dan
harapan.”**

Halaman Persembahan

I wanna thanks to: Jesus Christ my everything...without you I am not anything, kedua orang tuaku tercinta, papa dan mama thanks utk doa yg kalian berikan siang dan malam, utk k damus dan k ita thanks utk support ny, meitania (I love u...aaa), adik ku tersayang (dede),k natali & k yuli(thanks utk doa & supportny),seluruh tmn2 psts (my fav club and the best team), geng ular (kpn bisa remi lagi), geng ulat bulu (ayo kurusin bdn...), para senior yg dh lulus (thanks utk semua pengalaman ny), geng hijau (kita akan melakukan penghijauan lagi...),ewa,lakim,dhani(yg sdh jendral),org2dirmh(noch,mba nach,mba iis), sahabat2ku digereja (nda bisa disebutin satu2 kebanyakan dh lulus), dan yg belum disebutin nama ny...thanks utk seluruh dukungan kalian dalam memberikan dorongan dan support...I love u all...

ABSTRAKSI

Frans Farlen, Nomor Induk Mahasiswa 152090083, Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Pembimbing Ida susi Dewanti Msi dan Indro Herry Mulyanto Msi.

Dalam penelitian ini Rumusan Masalah adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Hipotesis yang diajukan ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda.

Jenis penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan, menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling yang digunakan *Probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F table (3,252) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan sehingga dicapai kinerja karyawan yang maksimal.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda) walaupun melewati proses yang cukup panjang.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Yogyakarta.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Ida Susi Dewanti, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi dan dorongan serta ilmu kepada penulis selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Indro Herry Mulyanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas saran-saran dan nasehat yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Adi Soeprapto, M.Si selaku Dosen Penguji I dan Bapak Suratna, S.Sos., M.AB selaku Dosen Penguji II.
4. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan doa dan kasih sayang serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik. Dan tak lupa juga untuk kakak-adikku tersayang.
5. Bapak Jeffrey Mulyono yang sudah membantu dalam proses pengambilan data, dan juga untuk bapak Wahana Sumitra sebagai pimpinan PT. United Tractors.

6. Untuk semua sahabatku yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan pembaca.

Yogyakarta

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu

peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

United Tractor (UT/Perseroan) merupakan distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. Selain dikenal sebagai distributor alat berat terkemuka di Indonesia, Perseroan juga aktif bergerak dibidang kontraktor penambangan dan bidang pertambangan batu bara. Ketiga unit usaha ini dikenal dengan sebutan Mesin konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan.

Unit usaha Mesin Konstruksi menjalankan peran sebagai distributor tunggal alat berat Komatsu, Nissan Diesel, Scania, Bomag, Valmet dan Tadano. Dengan rentang ragam produk yang agen perseroannya mampu memenuhi seluruh kebutuhan alat berat di sektor-sektor utama di dalam negeri, yakni pertambangan, perkebunan, konstruksi, kehutanan, *material handling* dan transportasi. Layanan purna jual kepada seluruh pelanggan di dalam negeri tersedia melalui jaringan distribusi yang tersebar pada 18 kantor cabang, 15 kantor site-support dan 12 kantor perwakilan. Unit usaha ini juga didukung oleh anak-anak perusahaan yang menyediakan produk dan jasa terkait, yaitu PT. United Tractors Pandu Engineering (UPTE), PT Komatsu Remanufacturing Asia (KRA) dan PT Bina Pertiwi (BP).

Keberadaan United Tractor di Indonesia bukanlah waktu yang pendek bagi sebuah salah satu perusahaan besar di Indonesia, setelah melewati banyak krisis ekonomi dan Pemerintahan, namun sampai saat ini United Tractor tetap mampu bertahan sebagai salah satu perusahaan distributor

tunggal untuk memenuhi seluruh kebutuhan alat berat di sektor-sektor utama di dalam negeri, yakni pertambangan, perkebunan, konstruksi, kehutanan, *material handling* dan transportasi, keberhasilan ini tentunya tidak lepas dari peranan semua pihak terutama sumber daya manusia (karyawan).

Salah satu daerah distribusi dalam negeri yang menyediakan kebutuhan alat berat yaitu Samarinda provinsi Kalimantan Timur. Daerah provinsi Kalimantan Timur terdapat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, perkebunan, dan kehutanan, perusahaan yang dalam menjalankan kegiatannya memerlukan alat berat. Dengan banyaknya kebutuhan alat berat yang diperlukan, United Tractor mampu menyediakan produk dan jasa serta memenuhi kebutuhan perusahaan yang ada. Keberadaan United Tractor dalam memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan yang ada tentunya didukung oleh kinerja karyawan.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, United Tractor juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang

untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Samarinda?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada karyawan PT. United Tractor Samarinda?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. United Tractor dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

2. Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

3. Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Landasan Teori

1.5.1 Motivasi Kerja

1.5.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau

semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007)

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

1. Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
3. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.

4. Incentive : istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

1.5.1.2 Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

1.5.1.3 Teori-teori Tentang Motivasi

Teori tentang motivasi dapat dibagi ke dalam dua kelompok besar, yaitu :

1. Teori isi (*Content Theory*), mencakup teori-teori motivasi dari :

- a. Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan

selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001), yaitu :

- 1) Fisiologis : sandang, pangan, papan
- 2) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- 3) Sosial : cinta, afiliasi
- 4) Harga diri : penghargaan, pengakuan
- 5) Aktualisasi diri

b. Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, (Munandar, 2001) yaitu :

1) Hygiene faktor / *Job Context Factor* / *Dissatisfier*

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja.

2) Motivasi / *satisfier*

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti : prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab.

c. Alderfer (Teori ERG)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi

kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar, 2001). Konsep dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

1) *Existence needs* (kebutuhan untuk eksis/keberadaan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.

2) *Related needs* (kebutuhan untuk menjalin hubungan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.

3) *Growth needs* (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

2. Teori proses (*Process Theory*), mencakup teori-teori motivasi dari:

a. Victor Vroom (Teori Pengharapan)

Mengeritik bahwa model Content kurang memadai untuk menjelaskan motivasi. Sehingga ia mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi dibangun berdasarkan *Valence*, *Instrumentality* dan *Expectacy*:

1) *Valence*

Kekuatan dari preferensi individu terhadap outcome atau keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan.

2) *Instrumentality*

Peranan yang menghubungkan outcome tingkat pertama dengan tingkat kedua.

3) *Expectancy*

Harapan yang menghubungkan usaha individu dengan outcome tingkat pertama.

b. Lawler & Porter

Dimana motivasi adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan.

Hambatan yang perlu diatasi :

- 1) Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan.
- 3) Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/ aktivitas lain.
- 4) Ambiguitas/ kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

1.5.1.4 Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for posession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

1.5.2 Kemampuan Kerja

1.5.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998).

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

1.5.2.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk

mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins,1998)

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

1.5.2.3 Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

1.5.3 Kinerja Karyawan

1.5.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang

bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

1.5.3.2 Jenis-jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

1. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono,2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari uar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002). Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

1. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
2. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.

3. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
4. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.
5. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

1.5.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :
(Simamora, 2002)

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja

juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain : (Simamora,2002)

1. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
2. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
4. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Kemudian Suyadi Prawirosentono (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang

direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

1.5.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat,

organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari

sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembandingan untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

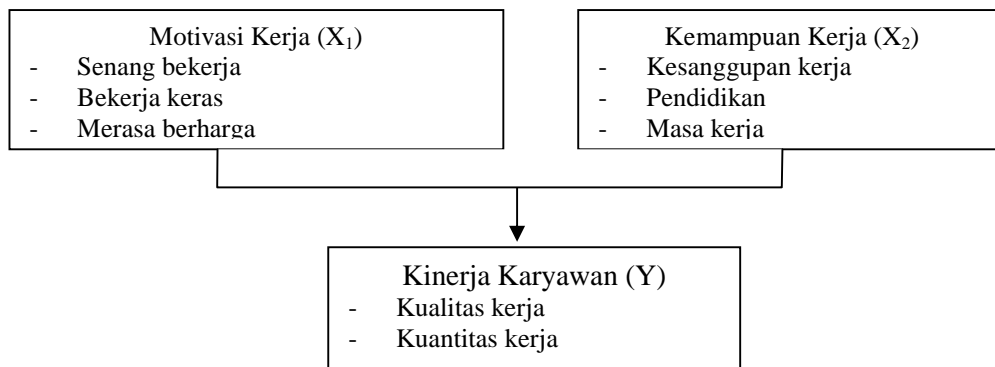
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratama Mahyudin (2008) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta). Sampel yang digunakan adalah karyawan Toko Buku Toga Mas Yogyakarta

dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di “Toga Mas” sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Dedhitama (2009), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Pabrik Gula Madukismo). Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Hasil penelitian didapatkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

1.7 Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independen variable*) adalah motivasi kerja (X1) yang terdiri dari senang bekerja, bekerja keras dan merasa berharga, serta kemampuan kerja (X2) yang terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependen variabel*) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas.



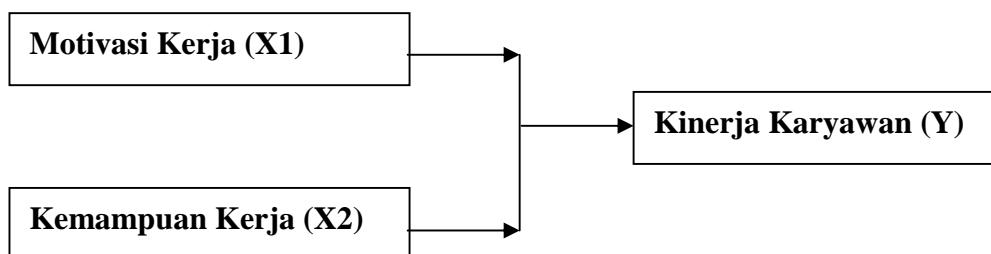
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

1.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Samarinda
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Samarinda

Hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2 Hipotesis

1.9 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1.9.1 Definisi Konseptual

1. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007)
2. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998).
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

1.9.2 Definisi Operasional

1. Motivasi kerja diukur dengan indikator :
 - Senang bekerja
 - Bekerja keras
 - Merasa berharga
2. Kemampuan kerja diukur dengan indikator :
 - Kesanggupan kerja
 - Pendidikan
 - Masa kerja
3. Kinerja Karyawan diukur dengan indikator :
 - Kualitas kerja
 - Kuantitas kerja

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 1999) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel didasarkan pada landasan teori.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2), sebagai variabel independen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survey, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam masyarakat untuk mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis.

1.10.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di lingkungan PT. United Tractor Samarinda dengan responden karyawan kantor PT. United Tractor Samarinda. Alasan peneliti memilih PT. United Tractor karena ingin mengetahui motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dalam mempertahankan peranannya sebagai salah satu perusahaan distributor tunggal alat berat di Indonesia.

1.10.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer yaitu data yang secara langsung dapat diperoleh dari responden di lapangan.

1.10.4 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1999)

1.10.5 Populasi dan Sampel

1.10.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. United Tractor Samarinda sejumlah 71 orang

1.10.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999). Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 71 karyawan tersebut penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan.

Pengambilan sampel yang masuk dapat ditolelir atau diinginkan, penulis menggunakan 10% sebagai nilai e.

Sesuai rumus diatas maka penentuan besarnya sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{71}{1 + 71(0,1)^2} = \frac{71}{1 + 0.71} = \frac{71}{1,71} = 41,52 = 42 \text{ orang}$$

1.10.6 Teknik Sampling

Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 1999). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*.

1.10.7 Penentuan Skor

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 1999). Variabel yang diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu :

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. Jawaban SS (Sangat setuju) | dengan skor 5 |
| 2. Jawaban S (Setuju) | dengan skor 4 |
| 3. Jawaban RR (Ragu-ragu) | dengan skor 3 |
| 4. Jawaban TS (Tidak setuju) | dengan skor 2 |
| 5. Jawaban STS (sangat tidak setuju) | dengan skor 1 |

1.10.8 Pengukuran Instrumen

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.

1.10.8.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono, 1999).

Pelaksanaan perhitungan validitas butir-butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program komputer SPSS. Dalam penelitian ini digunakan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana,

r = Koefisien korelasi

X = Nilai dari butir

Y = Nilai dari total butir

N = Banyaknya butir

Suatu instrumen dapat dikatakan valid bila membandingkan koefisien korelasi (r) hasil sama dengan (r) tabel.

1.10.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Rangkuti (2002) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

1.11 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsiikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, persentase, dan modus.
2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda (*Multiple Regression*).

1.11.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa metode multivariate, termasuk metode regresi dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat diinterpretasikan dengan tepat (Santoso, 2003). Penelitian ini akan mengukur asumsi normalitas, multikolinieritas, dan homoskedastisitas.

Mode regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan *representative* atau disebut BLUE (*Best*

Linier Unbiased Estimator) jika model tersebut memenuhi asumsi dasar klasik regresi.

Model Regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan kerja

a = Konstanta regresi

b₁₋₂ = angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e = Error Terms

Penjabaran dari asumsi dasar klasik regresi di atas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien $\alpha > 0,05$ maka dapat terdistribusi

normal, sebaliknya jika nilai koefisien $< 0,05$ maka tidak dapat terdistribusi normal (Santoso,2003).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi liner berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar, Husein, 2003). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*.

c. Uji Homoskedastisitas

Uji Homoskedastisitas pada prinsipnya digunakan untuk menguji apakah sebuah grup memiliki varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan data ini seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama, dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Jika probabilitas dari hasil korelasi tersebut lebih besar dari pada taraf signifikansi yang diharapkan (0,05) maka terjadi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika probabilitas dari hasil korelasi tersebut lebih kecil atau

sama dengan taraf signifikansi yang diharapkan (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas. Perjanjian akan dilakukan menggunakan alat bantu komputer program SPSS.

1.11.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian parsial dan probabilitas F untuk simultan dengan α sebesar 0,05 (5%), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pengaruh Simultan
 - a. Jika Probabilitas F tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - b. Jika Probabilitas F tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. Pengaruh Parsial
 - a. Jika Probabilitas t tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - b. Jika Probabilitas t tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Gambaran umum PT.United Tractors,Tbk

PT United Tractors,Tbk (UT) yang mempunyai kantor pusat di Jl Raya Bekasi km 22 Cakung, Jakarta Timur dan mempunyai beberapa cabang salah satunya PT United Tractors, Tbk Cabang Samarinda yang berlokasi di Loa Bakung Samarinda. Perusahaan ini menyediakan jasa dan peralatan berat terkemuka kelas dunia.

Selain menjadi distributor terbesar untuk alat-lat berat di Indonesia PT United Tractors,Tbk juga aktif dalam bidang manufaktur. jasa penambangan serta pertambangan batu bara.

Dalam upayanya untuk terus berkembang PT United Tractors, Tbk senantiasa menjadikan dirinya bermanfaat bagi bangsa dan Negara memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, saling menghargai dan membina kerjasama, serta berusaha menghasilkan yang terbaik dalam setiap karya dan karsa.

2.2. Sejarah PT United Tractors, Tbk

Pada tanggal 13 Oktober 1972 perusahaan ini didirikan dengan nama PT Astra Motors Works dan kemudian diubah menjadi PT United Tractors. Setelah beroperasi perusahaan ini memperoleh kepercayaan sebagai agen tunggal berbagai macam alat-alat berat hasil produksi pabrik-pabrik yang memiliki reputasi Internasional, maka penambahan Tbk dibelakang kata

tractors menandakan perusahaan ini telah "go public" dan telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa efek Surabaya.

Salah satu pabrik tersebut adalah Komatsu Ltd, Jepang yang semula menjadi rekan kerjasama dalam pengadaan alat-alat berat, antara lain : Nissan, Man-Truck. John Deere, Timber Jack, Bomag, Nigata, dan lain-lain.

PT United Tractors, Tbk bukanlah pemasar pertama yang menggarap pasar Indonesia, namun merupakan pemasar yang senantiasa berupaya untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen (pelanggan) sesuai dengan produk yang ditawarkan.

Sepanjang dasa warsa 1970-an perseroan yang mengembangkan industri ini terus menerus membangun reputasi pemasaran yang lebih berorientasi pada pelayanan. Kemudian sejak 1981 perusahaan ini mulai melangkah ke bidang produksi yang sebagian besar peralatan yang dipasarkan oleh perusahaan merupakan hasil produksi sendiri.

Seiring dengan perkembangan perusahaan dan memperlancar laju pertumbuhannya, PT United Tractors, Tbk mulai mendirikan beberapa affiliated company atau anak perusahaan. Dengan kehadiran anak perusahaan semakin memperkuat usaha yang digeluti oleh PT United Tractors, Tbk.

Berikut ini beberapa anak perusahaan PT United Tractors, Tbk yaitu :

1. PT. Komatsu Indonesia (KI)
2. PT. United Tractors Pandu Engineering (UTE)
3. PT. Pandu Dayatama Patria (PDP)
4. PT. Pamapersada Nusantara

5. PT. Dennt
6. PT. Hokuriku United Forging Industry (HUFI)
7. PT United Tractors Semen Gresik
8. PT KSB-Indonesia

PT United tractors, Tbk melakukan pembinaan kepada para pengusaha kecil yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari industri secara keseluruhan. pada tanggal 21 Desember 1988 PT United Tractors mendapatkan penghargaan Upakarti dari pemerintah dalam rangka "Pembinaan dan pengembangan industri nasional" sebagai bukti nyata kepedulian PT United Tractors dalam partisipasinya mengembangkan industri kecil dan kerajinan.

Sedangkan PT United Tractors, Tbk cabang Samarinda didirikan pada tanggal 24 april 1973 yang bertindak sebagai agen serta distributor alat-alat berat menunjukkan keadaan serta nilai yang baik. maka sampai sekarang PT United Tractors, Tbk cabang Samarinda berkembang sebagai Industri alat-alat berat Komatsu.

2.3. Visi dan Misi PT.United Tractors Tbk Cabang Samarinda

1. Visi

Menjadi pemimpin bisnis alat berat di area Kalimantan yang memfokuskan diri pada pelanggan, melalui inisiatif untuk mengintegrasikan kegiatan product and product support yang pada akhirnya membantu pelanggan untuk dapat mencapai "*the lowest lifetime*

cost per total output". Serta menempatkan Green Company sebagai pilar dan dijiwai oleh karyawan di lingkungan kerja."

2. Misi

Menjadi pemimpin bisnis alat berat yang handal, beretika dan elegan Yaitu ;

- a. Memiliki team yang creative & inovative, serta mampu menciptakan new value (inovasi-inovasi baru) yang dapat memberikan nilai bagi perusahaan.
- b. Memiliki brand personality (Friendly, Trustworthy, Thoughtful, Resourceful dan collaborative).
- c. Memiliki aspirasi untuk mentransform pelanggan kearah yang lebih baik dengan pengertian yang lebih menyeluruh melalui interaksi yang terus menerus.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta bebas pencemaran.

2.4. Gambaran Instansi PT.United Tractors Tbk Cabang Samarinda.

United Tractors Tbk - Samarinda merupakan salah satu distributor alat-alat berat di Indonesia (AHEMA Group). PT United Tractors Tbk - Samarinda berlokasi di Jl.Raya Loa Bakung Samarinda Kalimantan Timur, yang memiliki luas tanah 44.907,70 M², dengan luas bangunan 18.989 M² PT. United Tractors Tbk adalah distributor alat berat yang pelayanannya

meliputi penjualan unit, service dan penyediaan suku cadang. Penjualan alat berat adalah di pasar lokal.

2.5. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja.

Setiap instansi baik pemerinlah maupun swasta memiliki struktur organisasi yang jelas agar aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan dan tujuan organisesei dapat tercapai.

Struktur organisasi sangat panting sekali karena mampu memberikan lambaran secara global atau menyeluruh mengenai tugas. kewajiban dari tanggung jawab masing-masing bagian sehingga semua kegiatan dapat terkoordinasi dengan baik dan jelas.

Dalam struktur organisasi pada PT United Tractors,Tbk kedudukan tertinggi dipegang oleh para staf dalam melaksanakan kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang alat-alat berat. Adapun bentuk struktur organisasi terlampir.

Sedangkan uraian tugas rnasing-masing bagian dalam organisasi ini adalah sebagai berikut:

1. Cabang (Head Office) mempunyai tugas antara lain :
 - a. Sebagai perwakilan manajemen kantor pusat yang dapat berinteraksi dengan pelanggan (costumer) di daerah.
 - b. Mengkoordinasikan aktivitas cabang secara efisien dan efektif sesuai dengan kebijaksanaan dan ketentuan kantor pusat.
 - c. Menciptakan dan meningkatkan keuntungan usaha cabang,

- d. Menjamin kualitas dan pertumbuhan usaha cabang baik dalam asset maupun laba perusahaan.

2. Marketing Departemen.

- a. Melakukan promosi dalam rangka untuk memasarkan produk.
- b. Melakukan promosi sebelum penjualan, masa penjualan, dan setelah penjualan.

3. Part Departement

Departemen ini terbagi menjadi beberapa bagian yaitu:

- a. Customer Order proses yaitu melakukan atau melayani pelanggan dalam hal peminatan alat-alat berat.
- b. Part sales yaitu menawarkan produk kepada pelanggan dengan cara yang telah ditentukan.
- c. Part Analisis yaitu bagian yang menganalisis mengenai alat-alat berat (Spare Part).
- d. Part distribution Center yaitu sebagian pusat untuk menyalurkan alat-alat berat
- e. Site Support yaitu bagian atau tempat yang memberikan dukungan dalam praktek-praktek

4. Service Departement

Service Departemen merupakan suatu bagian yang bertanggung jawab atas semua operasional service secara keseluruhan Service Departemen terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

- a. Field Supervisor merupakan bagian yang berorientasi pada kerja

lapangan dan memberikan dukungan secara teknis atas unit customer.

Field Supervisor terbagi menjadi dua :

- 1) Field Mining merupakan bagian yang berorientasi pada pekerjaan tambang seperti tambang batu bara dan tambang emas.
 - 2) Field Non Mining merupakan bagian yang berorientasi pada pekerjaan non tambang seperti perkebunan dan pertanian.
- b. Workshop Supervisor merupakan bagian yang bertugas dalam bidang perbaikan pada unit baik itu customer maupun peralatan perusahaan agar dalam keadaan siap pakai dan mengurangi biaya perbaikan.
 - c. Quality Assurance (QA) Section merupakan suatu team yang dibentuk dan bertugas untuk memastikan proses dan mutu produksi melalui pelaksanaan audit proses produksi, pelatihan (pembinaan), analisis kerja teknis dan petunjuk produksi guna peningkatan mutu.

5. Administrasi Departemen

Terbagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. General Affair yaitu melaksanakan seluruh aktivitas administrasi cabang dengan lancar.
- b. Administrasi and Account Receivable yaitu bagian administrasi yang bersangkutan dengan personalia dan mengenai keuangan.

6. Training Centre Area

Terbagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Membuat jadwal pelaksanaan training.
- b. Membuat laporan bulanan pelaksanaan training.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Tbk kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS Windows Release 16.00*. Pembahasan analisis meliputi deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel 3.1 berikut yang menunjukkan secara ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total penyebaran kuesioner	42
Total pengembalian kuesioner	42
Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Response Rate (Tingkat Pengembalian)	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	40
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	2

Sumber : Data primer diolah (2011)

Berdasarkan hasil response rate responden termasuk tinggi (100%) namun dalam pengolahan terdapat 2 kuesioner tidak dapat dilanjutkan untuk

dianalisis karena hasil jawaban kuisioner kurang lengkap dan tidak dapat ditindaklanjuti.

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien di tabel nilai-nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikansi 5%, instrument tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik. Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung (r_{xy}) terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $df = (n - 2) = 38$ pada $\alpha = 5\%$ yaitu 0,271. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Pertanyaan
tentang Motivasi Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
X ₁ : Motivasi Kerja	1	0,472	0,271	Valid
	2	0,424	0,271	Valid
	3	0,798	0,271	Valid
	4	0,531	0,271	Valid
	5	0,458	0,271	Valid
	6	0,752	0,271	Valid
	7	0,752	0,271	Valid
	8	0,798	0,271	Valid
	9	0,473	0,271	Valid

Sumber: Data primer diolah (2011)

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Pertanyaan
tentang Kemampuan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
X ₂ : Kemampuan Kerja	1	0,535	0,271	Valid
	2	0,280	0,271	Valid
	3	0,330	0,271	Valid
	4	0,770	0,271	Valid
	5	0,724	0,271	Valid
	6	0,682	0,271	Valid
	7	0,395	0,271	Valid
	8	0,535	0,271	Valid
	9	0,417	0,271	Valid

Sumber: Data primer diolah (2011)

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Pertanyaan
tentang Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Y: Kinerja Karyawan	1	0,831	0,271	Valid
	2	0,726	0,271	Valid
	3	0,860	0,271	Valid
	4	0,851	0,271	Valid
	5	0,776	0,271	Valid
	6	0,617	0,271	Valid
	7	0,854	0,271	Valid
	8	0,732	0,271	Valid

Sumber: Data primer diolah (2011)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,271), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
X ₁ : Motivasi Kerja	0. 7960	Reliabel
X ₂ : Kemampuan Kerja	0. 6178	Reliabel
Y: Kinerja Karyawan	0. 9037	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2011)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT United Tractor Jakarta.

Penghitungan masing-masing item untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pernyataan. Masing-masing variabel ini memiliki skor tertinggi tiap pernyataan 5 dan terendah 1, kemudian dapat diketahui rentang nilai masing-masing item untuk kategori tiap jenjang, yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian kelas interval yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1 – 1,80	Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju
1,81 – 2,60	Rendah atau penilaian tidak setuju
2,61 – 3,40	Sedang atau penilaian ragu-ragu
3,41 – 4,20	Tinggi atau penilaian setuju
4,21 – 5,00	Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing-masing pertanyaan. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

3.2.1. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *move*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka.

Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 9 butir. Hasil jawaban selengkapanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden tentang Berminat Terhadap Pekerjaan Sekarang

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	10	25,00	50
Setuju	4	18	45,00	72
Ragu-ragu	3	8	20,00	24
Tidak Setuju	2	4	10,00	8
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	154
Rata-rata item	3,85			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.6 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan tidak setuju, 8 orang (20%) memberikan

tanggapan ragu-ragu, 18 orang (45%) memberikan tanggapan setuju dan 10 orang (25%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,85 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan berminat terhadap pekerjaan sekarang.

Tabel 3.7
Tanggapan Responden tentang adanya kebersamaan dalam bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	8	20,00	40
Setuju	4	23	57,50	92
Ragu-ragu	3	8	20,00	24
Tidak Setuju	2	1	2,50	2
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	158
Rata-rata item	3,95			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.7 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 orang (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 8 orang (20%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 23 orang (57,5%) memberikan tanggapan setuju dan 8 orang (20%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,95 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan adanya kebersamaan dalam bekerja.

Tabel 3.8
Tanggapan Responden tentang Bekerja dengan Baik
dalam Melaksanakan Pekerjaan Sekarang

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	5	12,50	25
Setuju	4	22	55,00	88
Ragu-ragu	3	7	17,50	21
Tidak Setuju	2	5	12,50	10
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	145
Rata-rata item	3,63			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.8 tersebut dapat diketahui bahwa 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 7 orang (17,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 22 orang (55%) memberikan tanggapan setuju dan 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,63 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang.

Tabel 3.9
Tanggapan Responden tentang Merasa Beban Pekerjaan Masih
dalam Batas Wajar

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	2	5,00	10
Setuju	4	16	40,00	64
Ragu-ragu	3	17	42,50	51
Tidak Setuju	2	4	10,00	8
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	134
Rata-rata item	3,35			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.9 tersebut dapat diketahui bahwa 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan tidak setuju, 17 orang (42,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 16 orang (40%) memberikan tanggapan setuju dan 2 orang (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,35 termasuk kategori penilaian sedang yang menunjukkan bahwa responden merasa ragu-ragu berkaitan dengan merasa beban pekerjaan masih dalam batas wajar.

Tabel 3.10
Tanggapan Responden Tentang Peraturan di Tempat Kerja
Membuat Bekerja Lebih Baik

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	8	20,00	40
Setuju	4	22	55,00	88
Ragu-ragu	3	8	20,00	24
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	156
Rata-rata item	3,90			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.10 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 orang (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 8 orang (20%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 22 orang (55%) memberikan tanggapan setuju dan 8 orang (20%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,90 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa setuju berkaitan dengan peraturan di tempat kerja membuat bekerja lebih baik.

Tabel 3.11
Tanggapan Responden tentang Membuat Target
dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	8	20,00	40
Setuju	4	10	25,00	40
Ragu-ragu	3	18	45,00	54
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	2	5,00	2
Total		40	100	140
Rata-rata item	3,50			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.11 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing 2 orang (5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju maupun tanggapan tidak setuju, 18 orang (45%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 10 orang (25%) memberikan tanggapan setuju dan 8 orang (20%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,50 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan membuat target dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3.12
Tanggapan Responden tentang Lingkungan Tempat Bekerja
Membuat Betah dan Merasa Berharga

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	8	20,00	40
Setuju	4	10	25,00	40
Ragu-ragu	3	18	45,00	54
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	2	5,00	2
Total		40	100	140
Rata-rata item	3,50			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.12 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing 2 orang (5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju maupun tanggapan tidak setuju, 18 orang (45%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 10 orang (25%) memberikan tanggapan setuju dan 8 orang (20%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,50 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan lingkungan tempat bekerja membuat betah dan merasa berharga.

Tabel 3.13
Tanggapan Responden tentang Mendapat Kesempatan Berprestasi
yang Sama dengan Rekan yang Lain

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	5	12,50	25
Setuju	4	22	55,00	88
Ragu-ragu	3	7	17,50	21
Tidak Setuju	2	5	12,50	10
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	145
Rata-rata item	3,63			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.13 tersebut dapat diketahui bahwa 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 7 orang (17,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 22 orang (55%) memberikan tanggapan setuju dan 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,63 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan mendapat kesempatan berprestasi yang sama dengan rekan yang lain.

Tabel 3.14
Tanggapan Responden tentang Pimpinan Memperhatikan Bawahan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	5	12,50	25
Setuju	4	14	35,00	56
Ragu-ragu	3	17	42,50	51
Tidak Setuju	2	3	7,50	6
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	139
Rata-rata item	3,48			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.14 tersebut dapat diketahui bahwa 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3 orang (7,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 17 orang (42,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 14 orang (35%) memberikan tanggapan setuju dan 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,48 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa setuju berkaitan dengan pimpinan memperhatikan bawahan.

3.2.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Tabel-tabel berikut ini merupakan hasil pengukuran atas tanggapan responden mengenai item-item pertanyaan tentang kemampuan kerja di United Tractor, Tbk.

Tabel 3.15
Tanggapan Responden Tentang Mampu memahami segala sesuatu yang Berhubungan dengan Bidang Pekerjaan Secara Cepat

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	12	30,00	60
Setuju	4	27	67,50	108
Ragu-ragu	3	1	2,50	3
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	171
Rata-rata item	4,28			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.15 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju maupun tidak setuju, 1 orang (2,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 27 orang (67,5%) memberikan tanggapan setuju dan 12 orang (30%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,28 termasuk kategori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju berkaitan dengan mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.

Tabel 3.16
Tanggapan Responden tentang Mampu Mandiri dalam Melaksanakan Tugas
Tanpa Harus Menunggu Instruksi dari Atasan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	13	32,50	65
Setuju	4	23	57,50	92
Ragu-ragu	3	4	10,00	12
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	169
Rata-rata item	4,23			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.16 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju maupun tanggapan tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 23 orang (57,5%) memberikan tanggapan setuju dan 13 orang (32,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,23 termasuk kategori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju berkaitan dengan mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

Tabel 3.17
Tanggapan Responden tentang Mampu Mengatasi Masalah-Masalah
yang Timbul dalam Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	8	20,00	40
Setuju	4	16	40,00	64
Ragu-ragu	3	12	30,00	36
Tidak Setuju	2	3	7,50	6
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	147
Rata-rata item	3,68			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.17 tersebut dapat diketahui bahwa 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3 orang (7,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 12 orang (30%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 16 orang (40%) memberikan tanggapan setuju dan 8 orang (20%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,68 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Tabel 3.18
Tanggapan Responden tentang Latar Belakang Tingkat Pendidikan Sesuai
dengan Bidang Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	10	25,00	50
Setuju	4	19	47,50	76
Ragu-ragu	3	9	22,50	27
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Sangat tidak setuju	1	2	5,00	2
Total		40	100	155
Rata-rata item	3,88			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.18 tersebut dapat diketahui bahwa 2 orang (5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak ada yang memberikan tanggapan tidak setuju, 9 orang (22,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 19 orang (47,5%) memberikan tanggapan setuju dan 10 orang (25%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 3.19
Tanggapan Responden Tentang Job Training Bertujuan Meningkatkan Kemampuan Penyelesaian Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	7	17,50	35
Setuju	4	22	55,00	88
Ragu-ragu	3	8	20,00	24
Tidak Setuju	2	1	2,50	2
Sangat tidak setuju	1	2	5,00	2
Total		40	100	151
Rata-rata item	3,78			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.19 tersebut dapat diketahui bahwa 2 orang (5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 orang (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 8 orang (20%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 22 orang (55%) memberikan tanggapan setuju dan 7 orang (17,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,78 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa setuju berkaitan dengan job training bertujuan meningkatkan kemampuan penyelesaian pekerjaan.

Tabel 3.20
Tanggapan Responden tentang Tingkat Pendidikan Mempercepat Memahami
Segala Sesuatu yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	12	30,00	60
Setuju	4	22	55,00	88
Ragu-ragu	3	4	10,00	12
Tidak Setuju	2	1	2,50	2
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	163
Rata-rata item	4,08			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.20 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tanggapan tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 22 orang (55%) memberikan tanggapan setuju dan 12 orang (30%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,08 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 3.21
Tanggapan Responden tentang Perusahaan Memberi Kesempatan
untuk Memperoleh Promosi Jabatan Sesuai Masa Kerja dan Prestasi

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	4	10,00	20
Setuju	4	28	70,00	112
Ragu-ragu	3	6	15,00	18
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	154
Rata-rata item	3,85			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.21 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 orang (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 6 orang (15%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 28 orang (70%) memberikan tanggapan setuju dan 4 orang (10%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,85 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan perusahaan memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi.

Tabel 3.22
Tanggapan Responden tentang Kesempatan untuk Ikut Serta
dalam Proses Pengambilan Keputusan Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	12	30,00	60
Setuju	4	27	67,50	108
Ragu-ragu	3	1	2,50	3
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	171
Rata-rata item	4,28			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.22 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju maupun tanggapan tidak setuju, 1 orang (2,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 27 orang (67,5%) memberikan tanggapan setuju dan 12 orang (30%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,28 termasuk kategori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju berkaitan dengan berminat kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel 3.23
Tanggapan Responden tentang dengan Pengalaman Kerja yang Dimiliki,
Memiliki Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	2	5,00	10
Setuju	4	27	67,50	108
Ragu-ragu	3	9	22,50	27
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	149
Rata-rata item	3,73			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.23 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 orang (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 9 orang (22,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 27 orang (67,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 orang (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item

sebesar 3,73 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

3.2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Pengukuran mengenai kinerja karyawan menggunakan item pertanyaan sejumlah 8 item, dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 3.24
Tanggapan Responden tentang dalam Melaksanakan Pekerjaan,
Jarang Melakukan Kesalahan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	6	15,00	30
Setuju	4	24	60,00	96
Ragu-ragu	3	8	20,00	24
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	154
Rata-rata item	3,85			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.24 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 orang (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 8 orang (20%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 24 orang (60%) memberikan tanggapan setuju dan 6 orang (15%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,85 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan dalam melaksanakan pekerjaan, jarang melakukan kesalahan.

Tabel 3.25
Tanggapan Responden tentang Kinerja Menurut Pimpinan Sangat Memuaskan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	5	12,50	25
Setuju	4	21	52,50	84
Ragu-ragu	3	12	30,00	36
Tidak Setuju	2	2	5,00	4
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	149
Rata-rata item	3,73			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.25 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 orang (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 12 orang (30%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 21 orang (52,5%) memberikan tanggapan setuju dan 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,73 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa setuju berkaitan dengan kinerja menurut pimpinan sangat memuaskan.

Tabel 3.26
Tanggapan Responden tentang Jarang Mendapatkan Komplain Atas Kinerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	8	20,00	40
Setuju	4	23	57,50	92
Ragu-ragu	3	5	12,50	15
Tidak Setuju	2	4	10,00	8
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	155
Rata-rata item	3,88			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.26 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan tidak setuju, 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 23 orang (57,5%) memberikan tanggapan setuju dan 8 orang (20%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan jarang mendapatkan komplain atas kinerja.

Tabel 3.27
Tanggapan Responden tentang Termasuk Orang yang Kreatif
Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	7	17,50	35
Setuju	4	24	60,00	96
Ragu-ragu	3	6	15,00	18
Tidak Setuju	2	3	7,50	6
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	155
Rata-rata item	3,88			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.27 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3 orang (7,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 6 orang (15,9%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 24 orang (60%) memberikan tanggapan setuju dan 7 orang (17,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan termasuk orang yang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3.28
Tanggapan Responden tentang Berusaha Menemukan Cara-Cara Baru
yang Dapat Mempercepat Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	3	7,50	15
Setuju	4	19	47,50	76
Ragu-ragu	3	10	25,00	30
Tidak Setuju	2	7	17,50	14
Sangat tidak setuju	1	1	2,50	1
Total		40	100	136
Rata-rata item	3,40			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.28 tersebut dapat diketahui bahwa 1 orang (2,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 7 orang (17,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 orang (25%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 19 orang (25%) memberikan tanggapan setuju dan 3 orang (7,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,40 termasuk kategori penilaian sedang yang menunjukkan bahwa responden merasa ragu-ragu berkaitan dengan berusaha menemukan cara-cara baru yang dapat mempercepat pekerjaan.

Tabel 3.29
Tanggapan Responden tentang Bertanggung Jawab Atas Kinerja yang
Dilakukan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	9	22,50	45
Setuju	4	21	52,50	84
Ragu-ragu	3	7	17,50	21
Tidak Setuju	2	1	2,50	2
Sangat tidak setuju	1	2	5,00	2
Total		40	100	154
Rata-rata item	3,85			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.29 tersebut dapat diketahui bahwa 2 orang (5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 orang (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 7 orang (17,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 21 orang (52,5%) memberikan tanggapan setuju dan 9 orang (22,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,85 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa setuju berkaitan dengan bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan.

Tabel 3.30
Tanggapan Responden tentang Kinerja Sesuai dengan Target
yang Ditetapkan Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	6	15,00	30
Setuju	4	14	35,00	56
Ragu-ragu	3	13	32,50	39
Tidak Setuju	2	4	10,00	8
Sangat tidak setuju	1	3	7,50	3
Total		40	100	136
Rata-rata item	3,40			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.30 tersebut dapat diketahui bahwa 3 orang (7,5%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan tidak setuju, 13 orang (32,5%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 14 orang (35%) memberikan tanggapan setuju dan 6 orang (15%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,40 termasuk kategori penilaian sedang yang menunjukkan bahwa responden merasa ragu-ragu berkaitan dengan kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 3.31
Tanggapan Responden tentang Berhasil Mencapai Target
yang Ditetapkan Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	10	25,00	50
Setuju	4	23	57,50	92
Ragu-ragu	3	4	10,00	12
Tidak Setuju	2	3	7,50	6
Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
Total		40	100	160
Rata-rata item	4,00			

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan Tabel 3.31 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3 orang (7,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 4 orang (10%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 23 orang (57,5%) memberikan tanggapan setuju dan 10 orang (25%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,00 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

3.3. Analisis Data

3.3.1. Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah uji Kolmogrov-Smirnov, dengan kriteria pengujiannya apabila nilai Asymp.

Sig. di atas 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila nilai Asymp. Sig. di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Adapun berdasarkan hasil analisis normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.32
Uji Normalitas

Variabel	K-S Hitung	Asymp. Sig.	Keterangan
X ₁	0,923	0,362	Normal
X ₂	0,766	0,600	Normal
Y	1,104	0,174	Normal

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Hasil uji normalitas menunjukkan asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov pada variabel motivasi kerja sebesar 0,362, kemampuan kerja sebesar 0,600 dan kinerja karyawan sebesar 0,174. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 0,05, yang berarti ketiga variabel berdistribusi normal.

3.3.2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.33
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,880	1,136	Tidak ada multikolinearitas
X ₂	0,880	1,136	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi liner berganda adalah bahwa tidak terjadi

korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar, Husein, 2003). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari nilai 10. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.3. Uji Homoskedastisitas

Asumsi yang kedua dari model regresi yang baik adalah tidak memenuhi heteroskedastisitas. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel pada taraf 5% .maka tidak terjadi heterokedastisitas, begitu pun sebaliknya. Berikut ini adalah tabel hasil dari pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 3.34
Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig. t
Rank of X_1	-1,861	0,071
Rank of X_2	0,052	0,959

Sumber : Data primer diolah (2011)

Nilai sig. t hitung di atas taraf 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas atau terpenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta (intercept)

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan kerja

b₁ b₂ = Koefisien regresi X₁, X₂

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS*

Windows Release 16.00 diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.35
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	Sig, (2-tailed)
Motivasi Kerja (X ₂)	0,496	0,133	3,735	0,001**
Kemampuan Kerja(X ₃)	0,623	0,187	3,328	0,002**
Konstanta	-8,522			
R	0,713			
R Square	0,508			
F	19,104			
Sig, F (p)	0,000**			

** sig. pada $\alpha = 0,05$

Sumber : Data primer (diolah, 2011)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -8,522 + 0,496 X_1 + 0,623X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta = -8,522

Artinya apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan akan turun sebesar 8,522.

- b. Koefisien regresi (b_1) = 0,496

Artinya apabila motivasi kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,496 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b_1 bertanda positif, sehingga apabila motivasi kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

- c. Koefisien regresi (b_2) = 0,623

Artinya apabila kemampuan kerja lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,623 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b_2 bertanda positif, sehingga apabila kemampuan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Pengujian Variabel Bebas Secara Parsial (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja), terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) secara parsial atau individual.

Langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja, Kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja, Kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

b. Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 0,05 dan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ (df = 37) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026

c. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara individual tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

3.4.1.1. Pengujian Variabel Motivasi Kerja

Kriteria hipotesis yang diajukan :

$H_0 : b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t \text{ hitung} (3,735) > t \text{ tabel} (2,026)$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.

3.4.1.2. Pengujian Variabel Kemampuan Kerja

Kriteria hipotesis yang diajukan :

$H_0 : b_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$ berarti ada pengaruh secara parsial variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung $(3,328) > t$ tabel $(2,026)$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila kemampuan kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.

3.4.2. Uji F

1. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serempak tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen (motivasi kerja, kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen (motivasi kerja, kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

2. Dengan menggunakan taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$; derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1) = 37$ diperoleh nilai F tabel = 3,252

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq 3,252$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 3,252$

4. Hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung = 19,104 dengan sig. F = 0,00

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel (3,252) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data diatas uji parsial untuk motivasi kerja diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di United Tractor. Sedangkan hasil uji parsial kemampuan kerja t hitung (3,328) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di United Tractor. Kemampuan kerja dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mendorong kinerja karyawan secara baik

Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F tabel (3,252) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan seluruh hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan Nawawi (2003), motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Lebih lanjut Martoyo (2007) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Dengan kata lain, motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan, maka dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan United Tractor, Tbk, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan United Tractor, Tbk akan meningkat pula pencapaian kinerjanya. Hal ini sejalan dengan Manullang dalam

(Martoyo, 2007) yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tujuan dari motivasi adalah bentuk pengendalian diri karyawan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, kebutuhan manusia itu sifatnya relatif atau tidak tetap dan sangat tergantung pada keadaan, ruang dan waktu, begitu juga pegawai kebutuhannya berbeda-beda dan tidak mutlak selamanya, terpenuhinya kebutuhan yang satu, muncul tuntutan pemenuhan kebutuhan yang lain demikian seterusnya. Meskipun demikian, tidak tertutup kemungkinan adanya usaha yang mencatat kebutuhan yang beraneka ragam tersebut dalam kelompok-kelompok kebutuhan yang sifatnya umum berlaku pada manusia atau pegawai pada umumnya. Dari hasil penelitian ini, semakin baik tingkat motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

Demikian halnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kemampuan kerja yang berarti bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins (1998) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebagaimana menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi : pertama, upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuannya. Kedua upaya bukan hanya terbatas

pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil. Dan ketiga, upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan peningkatan kemampuan kerja karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa motivasi dan kemampuan kerja dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka secara umum mendukung dan mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Mahyudin (2008) yang juga didapatkan hasil bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dari penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2009) juga didapatkan hasil penelitian bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kedua faktor dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan komponen dari kepuasan yang ingin dirasakan oleh karyawan khususnya di United Tractor, Tbk sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja. Seorang karyawan akan memiliki kinerja

yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di United Tractor, Tbk agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

3.6. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal analisis data, dimana terdapat 2 kuesioner yang tidak terisi dengan lengkap dan tidak dapat diolah, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kekuatan hasil penelitian.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.
2. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 3,328 > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di United Tractor.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel (3,252) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item mengenai beban kerja yang diberikan masih dalam tahap wajar, responden masih berada pada kategori ragu-ragu. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, misalnya dengan : pengaturan jadwal lembur yang tepat, mempertimbangkan faktor kemampuan serta kondisi fisik karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan bidangnya, maupun dengan membagi beban kerja seadil mungkin kepada karyawan yang memiliki kompetensi.
2. Pada item berusaha menemukan cara-cara baru yang dapat mempercepat pekerjaan, penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu, sehingga salah satu cara untuk meningkatkan mengatasi hal tersebut maka diharapkan adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan/ keahlian karyawan dalam operasional mesin agar pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan cepat.
3. Item mengenai kesesuaian kinerja dengan target yang ditetapkan, responden juga masih dalam kategori ragu-ragu. Guna meningkatkan hasil pekerjaan agar sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan tersebut, maka penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan secara kontinyu atau teratur agar kinerja karyawan karyawan dapat diketahui sehingga dapat dilakukan usaha-usaha perbaikan apabila ada penurunan kinerja

karyawan, salah satunya adalah dengan mengintensifkan interaksi dan komunikasi antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan sehingga dapat tercipta kerjasama dan suasana yang kondusif yang dapat mendukung kenyamanan lingkungan untuk bekerja.

4. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya, misalnya dengan membedakan tingkat kinerja karyawan pada tiap bagian atau unit kerja. Selain itu semisal memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap karyawan yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 1996, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Penerbit Liberty.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Indutri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power of Brand*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: Anggota IKPI, Jakarta.
- Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Latihan SPSS Statistik Multivariat*, PT. komputindo Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suhadi, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2.
- Umar, Husain, 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Landasan Teori	5
1.5.1 Motivasi Kerja	5
1.5.2 Kemampuan Kerja	12
1.5.3 Kinerja Karyawan	18
1.6 Penelitian Terdahulu	25
1.7 Kerangka Pemikiran	26
1.8 Hipotesis	27
1.9 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	28
1.9.1 Definisi Konseptual	28
1.9.2 Definisi Operasional	28
1.10 Metode Penelitian	29
1.10.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	29
1.10.2 Lokasi Penelitian	29

1.10.3	Sumber Data	30
1.10.4	Pengumpulan Data	29
1.10.5	Populasi dan Sampel	30
1.10.6	Teknik Sampling	31
1.10.7	Penentuan Skor	31
1.10.8	Pengukuran Instrumen	32
1.11	Teknik Analisis Data	34
1.11.1	Uji Asumsi Klasik.....	34
1.11.2	Pengujian Hipotesis	37
BAB II	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1	Gambaran umum PT.United Tractors,Tbk	38
2.2	Sejarah PT United Tractors, Tbk	38
2.3	Visi dan Misi PT.united Tractors Tbk, Cabang Samarinda	40
2.4	Gambaran Instansi PT.United Tractors Tbk Cabang Samarinda.	41
2.5	Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja	42
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
3.1	Uji Instrumen Penelitian	46
3.1.1	Uji Validitas	46
3.1.2	Uji Reliabilitas	48
3.2	Deskripsi Variabel Penelitian	49
3.2.1	Motivasi Kerja	51
3.2.2	Kemampuan Kerja	58
3.2.3	Kinerja Karyawan	65
3.3	Analisis Data.....	71
3.3.1	Normalitas	71
3.3.2	Uji Multikolinieritas	72
3.3.3	Uji Homoskedastisitas.....	73
3.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda	74

3.4	Pengujian Hipotesis	76
3.4.1	Pengujian Variabel Bebas Secara Parsial (uji t)....	76
3.4.2	Uji F.....	78
3.5	Pembahasan Hasil Penelitian	79
3.6	Keterbatasan Penelitian	84
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1	Kesimpulan	85
4.2	Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	45
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Motivasi Kerja	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kemampuan Kerja	47
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kinerja	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 3.6 Tanggapan Responden tentang Berminat Terhadap Pekerjaan Sekarang	51
Tabel 3.7 Tanggapan Responden tentang adanya kebersamaan dalam bekerja	52
Tabel 3.8 Tanggapan Responden tentang Bekerja dengan Baik dalam Melaksanakan Pekerjaan Sekarang	53
Tabel 3.9 Tanggapan Responden tentang Merasa Beban Pekerjaan Masih dalam Batas Wajar	53
Tabel 3.10 Tanggapan Responden Tentang Peraturan di Tempat Kerja Membuat Bekerja Lebih Baik	54
Tabel 3.11 Tanggapan Responden tentang Membuat Target dalam Menyelesaikan Pekerjaan	55
Tabel 3.12 Tanggapan Responden tentang Lingkungan Tempat Bekerja Membuat Betah dan Merasa Berharga	56
Tabel 3.13 Tanggapan Responden tentang Mendapat Kesempatan Berprestasi yang Sama dengan Rekan yang Lain	56
Tabel 3.14 Tanggapan Responden tentang Pimpinan Memperhatikan Bawahan	57
Tabel 3.15 Tanggapan Responden Tentang Mampu memahami segala sesuatu yang Berhubungan dengan Bidang Pekerjaan Secara Cepat	58

Tabel 3.16 Tanggapan Responden tentang Mampu Mandiri dalam Melaksanakan Tugas Tanpa Harus Menunggu Instruksi dari Atasan	59
Tabel 3.17 Tanggapan Responden tentang Mampu Mengatasi Masalah-Masalah yang Timbul dalam Pekerjaan	60
Tabel 3.18 Tanggapan Responden tentang Latar Belakang Tingkat Pendidikan Sesuai dengan Bidang Pekerjaan	60
Tabel 3.19 Tanggapan Responden Tentang Job Training Bertujuan Meningkatkan Kemampuan Penyelesaian Pekerjaan	61
Tabel 3.20 Tanggapan Responden tentang Tingkat Pendidikan Mempercepat Memahami Segala Sesuatu yang Berhubungan dengan Pekerjaan	62
Tabel 3.21 Tanggapan Responden tentang Perusahaan Memberi Kesempatan untuk Memperoleh Promosi Jabatan Sesuai Masa Kerja dan Prestasi	63
Tabel 3.22 Tanggapan Responden tentang Kesempatan untuk Ikut Serta dalam Proses Pengambilan Keputusan Berdasarkan Pengalaman Kerja	63
Tabel 3.23 Tanggapan Responden tentang dengan Pengalaman Kerja yang Dimiliki, Memiliki Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan	64
Tabel 3.24 Tanggapan Responden tentang dalam Melaksanakan Pekerjaan, Jarang Melakukan Kesalahan	65
Tabel 3.25 Tanggapan Responden tentang Kinerja Menurut Pimpinan Sangat Memuaskan	66
Tabel 3.26 Tanggapan Responden tentang Jarang Mendapatkan Komplain Atas Kinerja	67
Tabel 3.27 Tanggapan Responden tentang Termasuk Orang yang Kreatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan	68
Tabel 3.28 Tanggapan Responden tentang Berusaha Menemukan Cara-Cara Baru yang Dapat Mempercepat Pekerjaan	68

Tabel 3.29 Tanggapan Responden tentang Bertanggung Jawab Atas Kinerja yang Dilakukan	69
Tabel 3.30 Tanggapan Responden tentang Kinerja Sesuai dengan Target yang Ditetapkan Perusahaan	70
Tabel 3.31 Tanggapan Responden tentang Berhasil Mencapai Target yang Ditetapkan Perusahaan	71
Tabel 3.32 Uji Normalitas	72
Tabel 3.33 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 3.34 Uji Homoskedastisitas	73
Tabel 3.35 Hasil Analisis Regresi Berganda	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 1.2 Hipotesis	27

No	Motivasi Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jml
1	5	4	5	5	5	3	3	5	4	39
2	5	5	4	4	4	3	3	4	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	4	5	3	3	4	2	35
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
6	2	2	3	2	2	2	2	3	1	19
7	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
10	4	4	2	4	3	3	3	2	4	29
11	3	4	4	3	3	2	2	4	3	28
12	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
13	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
14	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
16	3	4	4	4	3	5	5	4	3	35
17	4	5	4	2	4	1	1	4	3	28
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
19	5	4	4	3	5	3	3	4	3	34
20	4	4	4	3	5	4	4	4	2	34

No	Motivasi Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jml
21	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30
22	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32
23	5	5	1	1	5	1	1	1	4	24
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
25	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
26	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
27	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
28	5	3	3	3	5	3	3	3	3	31
29	3	4	5	3	4	5	5	5	4	38
30	2	4	5	3	4	5	5	5	5	38
31	5	4	4	5	3	5	5	4	4	39
32	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
33	3	5	3	3	4	5	5	3	5	36
34	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
35	3	4	2	3	4	3	3	2	4	28
36	3	4	2	2	4	3	3	2	4	27
37	5	5	4	3	4	3	3	4	3	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
39	5	5	5	2	5	5	5	5	5	42
40	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35

No	Kemampuan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jml
1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	31
3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	33
4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	39
5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	40
6	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
7	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
10	4	4	4	4	2	5	3	4	4	34
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
13	3	3	4	5	5	5	4	3	4	36
14	4	4	2	4	4	5	4	4	3	34
15	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
16	4	4	5	3	3	4	3	4	3	33
17	4	5	4	3	3	3	2	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
20	5	4	3	5	4	4	4	5	2	36

No	Kemampuan n Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jml
21	4	4	3	5	4	5	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
23	5	5	1	4	4	4	4	5	5	37
24	4	5	4	1	1	2	3	4	3	27
25	5	5	4	4	4	3	5	5	4	39
26	4	5	3	1	1	1	4	4	3	26
27	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
32	4	4	3	5	5	5	3	4	4	37
33	5	5	3	3	3	4	4	5	4	36
34	4	4	2	5	5	5	4	4	3	36
35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
36	4	4	4	5	3	5	4	4	4	37
37	5	4	4	3	3	4	4	5	3	35
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
40	4	4	4	3	4	4	4	4	2	33

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1 Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.456**	.256	.237	.587**	-.027	-.027	.256	.057	.472**
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.111	.141	.000	.870	.870	.111	.727	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.456**	1	.198	-.056	.360*	.035	.035	.198	.355*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.221	.732	.023	.832	.832	.221	.025	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.256	.198	1	.396*	.260	.532**	.532**	1.000**	.123	.798**
	Sig. (2-tailed)	.111	.221	.	.012	.106	.000	.000	.	.451	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.237	-.056	.396*	1	-.063	.415**	.415**	.396*	.114	.531**
	Sig. (2-tailed)	.141	.732	.012	.	.698	.008	.008	.012	.484	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.587**	.360*	.260	-.063	1	.064	.064	.260	.178	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.106	.698	.	.697	.697	.106	.271	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.027	.035	.532**	.415**	.064	1	1.000**	.532**	.341*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.870	.832	.000	.008	.697	.	.	.000	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	-.027	.035	.532**	.415**	.064	1.000**	1	.532**	.341*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.870	.832	.000	.008	.697	.	.	.000	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.256	.198	1.000**	.396*	.260	.532**	.532**	1	.123	.798**
	Sig. (2-tailed)	.111	.221	.	.012	.106	.000	.000	.	.451	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.057	.355*	.123	.114	.178	.341*	.341*	.123	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.727	.025	.451	.484	.271	.031	.031	.451	.	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.472**	.424**	.798**	.531**	.458**	.752**	.752**	.798**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
 R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 9

Alpha = .7960

Uji Validitas dan Reliabilitaas Kemampuan kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2 Kemampuan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.616**	.030	.125	.133	.010	.279	1.000**	.081	.535**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.854	.443	.415	.950	.081	.	.618	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.616**	1	.167	-.209	-.174	-.225	.022	.616**	.225	.280
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.302	.196	.284	.162	.893	.000	.163	.080
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.030	.167	1	.065	.002	.091	-.078	.030	-.024	.330*
	Sig. (2-tailed)	.854	.302	.	.691	.990	.575	.633	.854	.884	.037
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.125	-.209	.065	1	.782**	.846**	.170	.125	.233	.770**
	Sig. (2-tailed)	.443	.196	.691	.	.000	.000	.293	.443	.147	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.133	-.174	.002	.782**	1	.683**	.231	.133	.191	.724**
	Sig. (2-tailed)	.415	.284	.990	.000	.	.000	.151	.415	.237	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.010	-.225	.091	.846**	.683**	1	.065	.010	.178	.682**
	Sig. (2-tailed)	.950	.162	.575	.000	.000	.	.689	.950	.271	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.279	.022	-.078	.170	.231	.065	1	.279	.142	.395*
	Sig. (2-tailed)	.081	.893	.633	.293	.151	.689	.	.081	.381	.012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	1.000**	.616**	.030	.125	.133	.010	.279	1	.081	.535**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.854	.443	.415	.950	.081	.	.618	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.081	.225	-.024	.233	.191	.178	.142	.081	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.618	.163	.884	.147	.237	.271	.381	.618	.	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2 Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.535**	.280	.330*	.770**	.724**	.682**	.395*	.535**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.037	.000	.000	.000	.012	.000	.007	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 6

Alpha = .6178

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.574**	.664**	.849**	.671**	.254	.675**	.598**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.114	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.574**	1	.706**	.589**	.515**	.327*	.538**	.377*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.001	.039	.000	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.664**	.706**	1	.699**	.535**	.562**	.626**	.626**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.849**	.589**	.699**	1	.781**	.341*	.675**	.437**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.031	.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.671**	.515**	.535**	.781**	1	.259	.622**	.460**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.	.107	.000	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.254	.327*	.562**	.341*	.259	1	.509**	.483**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.114	.039	.000	.031	.107	.	.001	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.675**	.538**	.626**	.675**	.622**	.509**	1	.597**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.598**	.377*	.626**	.437**	.460**	.483**	.597**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.005	.003	.002	.000	.	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.831**	.726**	.860**	.851**	.776**	.617**	.854**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 8

Alpha = .9037

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Motivasi Kerja	X2 Kemampuan Kerja	Y Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.7750	35.7500	29.9750
	Std. Deviation	5.04588	3.57878	5.44665
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.121	.175
	Positive	.080	.113	.139
	Negative	-.146	-.121	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z		.923	.766	1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362	.600	.174

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.522	6.624		-1.286	.206		
	X1 Motivasi Kerja	.496	.133	.459	3.735	.001	.880	1.136
	X2 Kemampuan Kerja	.623	.187	.409	3.328	.002	.880	1.136

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model Dimension		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1 Motivasi Kerja	X2 Kemampuan Kerja
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	14.965	.12	1.00	.10
	3	.005	24.806	.88	.00	.90

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Kemampuan Kerja, X1 Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSRES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 ^a	.094	.046	2.12112

a. Predictors: (Constant), X2 Kemampuan Kerja, X1 Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.371	2	8.685	1.930	.159 ^a
	Residual	166.469	37	4.499		
	Total	183.840	39			

a. Predictors: (Constant), X2 Kemampuan Kerja, X1 Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: ABSRES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.291	3.582		2.035	.049
	X1 Motivasi Kerja	-.134	.072	-.310	-1.861	.071
	X2 Kemampuan Kerja	.005	.101	.009	.052	.959

a. Dependent Variable: ABSRES

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Kemampuan Kerja, X1 Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.481	3.92218

- a. Predictors: (Constant), X2 Kemampuan Kerja, X1 Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.786	2	293.893	19.104	.000 ^a
	Residual	569.189	37	15.383		
	Total	1156.975	39			

- a. Predictors: (Constant), X2 Kemampuan Kerja, X1 Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.522	6.624		-1.286	.206
	X1 Motivasi Kerja	.496	.133	.459	3.735	.001
	X2 Kemampuan Kerja	.623	.187	.409	3.328	.002

- a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y Kinerja Karyawan	Predicted Value	Residual
1	.840	39.00	35.7054	3.2946
2	-.796	25.00	28.1203	-3.1203
3	-1.749	23.00	29.8610	-6.8610
4	-.791	30.00	33.1008	-3.1008
5	.585	38.00	35.7054	2.2946
6	-1.608	17.00	23.3050	-6.3050
7	.022	24.00	23.9149	.0851
8	.639	32.00	29.4925	2.5075
9	.607	32.00	29.6196	2.3804
10	.251	28.00	27.0150	.9850
11	-.387	25.00	26.5195	-1.5195
12	-.254	28.00	28.9970	-.9970
13	.956	33.00	29.2511	3.7489
14	1.149	34.00	29.4925	4.5075
15	-.791	30.00	33.1008	-3.1008
16	.927	33.00	29.3655	3.6345
17	.695	28.00	25.2743	2.7257
18	.037	32.00	31.8557	.1443
19	-.154	32.00	32.6053	-.6053
20	.577	33.00	30.7376	2.2624
21	.668	32.00	29.3782	2.6218
22	.416	32.00	30.3692	1.6308
23	1.172	31.00	26.4051	4.5949
24	-1.564	19.00	25.1346	-6.1346
25	-.019	36.00	36.0739	-.0739
26	-.259	23.00	24.0165	-1.0165
27	1.048	31.00	26.8879	4.1121
28	1.273	33.00	28.0060	4.9940
29	-1.583	29.00	35.2099	-6.2099
30	-1.073	31.00	35.2099	-4.2099
31	-.214	33.00	33.8377	-.8377
32	.795	32.00	28.8827	3.1173
33	.324	33.00	31.7286	1.2714
34	-2.623	15.00	25.2871	-10.2871
35	.377	28.00	26.5195	1.4805
36	1.302	33.00	27.8917	5.1083
37	-1.304	25.00	30.1151	-5.1151
38	-.658	34.00	36.5821	-2.5821
39	.240	40.00	39.0596	.9404
40	.927	33.00	29.3655	3.6345

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.3050	39.0596	29.9750	3.88220	40
Residual	-10.2871	5.1083	.0000	3.82029	40
Std. Predicted Value	-1.718	2.340	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.623	1.302	.000	.974	40

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Frequency Table

Item 1 Motivasi Kerja : Berminat terhadap pekerjaan sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.0	10.0	10.0
	RR	8	20.0	20.0	30.0
	S	18	45.0	45.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 2 Motivasi Kerja : Adanya kebersamaan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	RR	8	20.0	20.0	22.5
	S	23	57.5	57.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 3 Motivasi Kerja : Bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	5	12.5	12.5	15.0
	RR	7	17.5	17.5	32.5
	S	22	55.0	55.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 4 Motivasi Kerja : Merasa beban pekerjaan masih dalam batas wajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	4	10.0	10.0	12.5
	RR	17	42.5	42.5	55.0
	S	16	40.0	40.0	95.0
	SS	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 5 Motivasi Kerja : Peraturan di tempat kerja membuat bekerja lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	8	20.0	20.0	25.0
	S	22	55.0	55.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 6 Motivasi Kerja : Membuat target dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	2	5.0	5.0	10.0
	RR	18	45.0	45.0	55.0
	S	10	25.0	25.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 7 Motivasi Kerja : Lingkungan tempat bekerja membuat betah dan merasa berharga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	2	5.0	5.0	10.0
	RR	18	45.0	45.0	55.0
	S	10	25.0	25.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 8 Motivasi Kerja : Mendapat kesempatan berprestasi yang sama dengan rekan yang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	5	12.5	12.5	15.0
	RR	7	17.5	17.5	32.5
	S	22	55.0	55.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 9 Motivasi Kerja : Pimpinan memperhatikan bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	3	7.5	7.5	10.0
	RR	17	42.5	42.5	52.5
	S	14	35.0	35.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table

Item 1 Kemampuan Kerja : Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.5	2.5	2.5
	S	27	67.5	67.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 2 Kemampuan Kerja : Mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10.0	10.0	10.0
	S	23	57.5	57.5	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 3 Kemampuan Kerja : Mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	3	7.5	7.5	10.0
	RR	12	30.0	30.0	40.0
	S	16	40.0	40.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 4 Kemampuan Kerja : Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	9	22.5	22.5	27.5
	S	19	47.5	47.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 5 Kemampuan Kerja : Job training bertujuan meningkatkan kemampuan penyelesaian pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	1	2.5	2.5	7.5
	RR	8	20.0	20.0	27.5
	S	22	55.0	55.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 6 Kemampuan Kerja : Tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	1	2.5	2.5	5.0
	RR	4	10.0	10.0	15.0
	S	22	55.0	55.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 7 Kemampuan Kerja : Perusahaan memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	6	15.0	15.0	20.0
	S	28	70.0	70.0	90.0
	SS	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 8 Kemampuan Kerja : Kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.5	2.5	2.5
	S	27	67.5	67.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 9 Kemampuan Kerja : Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	9	22.5	22.5	27.5
	S	27	67.5	67.5	95.0
	SS	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table

Item 1 Kinerja : Dalam melaksanakan pekerjaan, jarang melakukan kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	8	20.0	20.0	25.0
	S	24	60.0	60.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 2 Kinerja : Kinerja menurut pimpinan sangat memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	12	30.0	30.0	35.0
	S	21	52.5	52.5	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 3 Kinerja : Jarang mendapatkan komplain atas kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.0	10.0	10.0
	RR	5	12.5	12.5	22.5
	S	23	57.5	57.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 4 Kinerja : Termasuk orang yang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	RR	6	15.0	15.0	22.5
	S	24	60.0	60.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 5 Kinerja : Berusaha menemukan cara-cara baru yang dapat mempercepat pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	7	17.5	17.5	20.0
	RR	10	25.0	25.0	45.0
	S	19	47.5	47.5	92.5
	SS	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 6 Kinerja : Bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	1	2.5	2.5	7.5
	RR	7	17.5	17.5	25.0
	S	21	52.5	52.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 7 Kinerja : Kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	4	10.0	10.0	17.5
	RR	13	32.5	32.5	50.0
	S	14	35.0	35.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item 8 Kinerja : Berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	RR	4	10.0	10.0	17.5
	S	23	57.5	57.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Item 1 Motivasi Kerja : Berminat terhadap pekerjaan sekarang	40	2.00	5.00	3.8500	.92126
Item 2 Motivasi Kerja : Adanya kebersamaan dalam bekerja	40	2.00	5.00	3.9500	.71432
Item 3 Motivasi Kerja : Bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang	40	1.00	5.00	3.6250	.95239
Item 4 Motivasi Kerja : Merasa beban pekerjaan masih dalam batas wajar	40	1.00	5.00	3.3500	.83359
Item 5 Motivasi Kerja : Peraturan di tempat kerja membuat bekerja lebih baik	40	2.00	5.00	3.9000	.77790
Item 6 Motivasi Kerja : Membuat target dalam menyelesaikan pekerjaan	40	1.00	5.00	3.5000	1.03775
Item 7 Motivasi Kerja : Lingkungan tempat bekerja membuat betah dan merasa berharga	40	1.00	5.00	3.5000	1.03775
Item 8 Motivasi Kerja : Mendapat kesempatan berprestasi yang sama dengan rekan yang lain	40	1.00	5.00	3.6250	.95239
Item 9 Motivasi Kerja : Pimpinan memperhatikan bawahan	40	1.00	5.00	3.4750	.90547
Item 1 Kemampuan Kerja : Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat	40	3.00	5.00	4.2750	.50574
Item 2 Kemampuan Kerja : Mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	40	3.00	5.00	4.2250	.61966
Item 3 Kemampuan Kerja : Mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan	40	1.00	5.00	3.6750	.97106
Item 4 Kemampuan Kerja : Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan	40	1.00	5.00	3.8750	.96576
Item 5 Kemampuan Kerja : Job training bertujuan meningkatkan kemampuan penyelesaian pekerjaan	40	1.00	5.00	3.7750	.94699
Item 6 Kemampuan Kerja : Tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	40	1.00	5.00	4.0750	.85896
Item 7 Kemampuan Kerja : Perusahaan memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi	40	2.00	5.00	3.8500	.66216
Item 8 Kemampuan Kerja : Kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja	40	3.00	5.00	4.2750	.50574
Item 9 Kemampuan Kerja : Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan	40	2.00	5.00	3.7250	.64001
Item 1 Kinerja : Dalam melaksanakan pekerjaan, jarang melakukan kesalahan	40	2.00	5.00	3.8500	.73554
Item 2 Kinerja : Kinerja menurut pimpinan sangat memuaskan	40	2.00	5.00	3.7250	.75064
Item 3 Kinerja : Jarang mendapatkan komplain atas kinerja	40	2.00	5.00	3.8750	.85297
Item 4 Kinerja : Termasuk orang yang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	40	2.00	5.00	3.8750	.79057
Item 5 Kinerja : Berusaha menemukan cara-cara baru yang dapat mempercepat pekerjaan	40	1.00	5.00	3.4000	.95542
Item 6 Kinerja : Bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan	40	1.00	5.00	3.8500	.97534
Item 7 Kinerja : Kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	40	1.00	5.00	3.4000	1.10477
Item 8 Kinerja : Berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan	40	2.00	5.00	4.0000	.81650
Valid N (listwise)	40				